

**ANALISIS PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI DI PT PLN UNIT LAYANAN SALATIGA JAWA - TENGAH)**

TESIS

**Diajukan Kepada Program Studi Magister Manajemen
Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Magister Dalam Ilmu Manajemen**



Disusun Oleh :

NAMA : PARYONO

NIM : P100140045

**MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2016

NOTA PEMBIMBING

Prof. Dr. Bambang Setiaji, M.Si
Dosen Program Magister Manajemen
Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Nota Dinas:
Hal : Tesis Saudara Paryono

Kepada Yth:
Direktur Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Assalamu'alaikum waroh matullohi wabarokatuh

Setelah membaca, meneliti, mengoreksi dan mengadakan perbaikan seperlunya terhadap Tesis saudara:

Nama : Paryono
NIM : P100140045
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : ANALISIS PENGARUH PELATIHAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. PLN UNIT LAYANAN
SALATIGA JAWA – TENGAH.

Dengan ini kami menilai tesis tersebut dapat disetujui untuk diajukan dalam sidang ujian tesis, pada Program Studi magister manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Wassalamu'alaikum warohmatullohi wabarokatuh

Surakarta,
Pembimbing 1


Prof. Dr. Bambang Setiaji, M.Si

**NOTA
PEMBIMBING**

Drs. M. Farid Wajdi, M.M, Ph.D
Dosen Program Magister Manajemen
Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Nota Dinas:
Hal : Tesis Saudara Paryono

Kepada Yth:
Direktur Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Surakarta

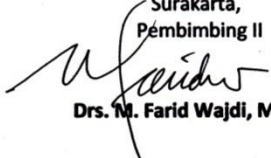
Assalamu'alaikum waroh matullohi wabarokatuh

Setelah membaca, meneliti, mengoreksi dan mengadakan perbaikan seperlunya terhadap Tesis saudara:

Nama	: Paryono
NIM	: P100140045
Program Studi	: Magister Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul	: ANALISIS PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN UNIT LAYANAN SALATIGA JAWA – TENGAH.

Dengan ini kami menilai tesis tersebut dapat disetujui untuk diajukan dalam sidang ujian tesis, pada Program Studi magister manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Wassalamu'alaikum warohmatullohi wabarokatuh

Surakarta,
Pembimbing II

Drs. M. Farid Wajdi, M.M, Ph.D

TESIS BERJUDUL
ANALISIS PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI DI PT PLN UNIT LAYANAN SALATIGA JAWA-TENGAH)

yang dipersiapkan dan disusun oleh

PARYONO

telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

pada tanggal 23 Juli 2016

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Pembimbing Utama


Prof. Dr. Bambang Setiaji, M.Si.

Pembimbing Pendamping I


Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D.

Pembimbing Pendamping II

Anggota Dewan Penguji Lain


Dr. Anton Agus Setyawan, SE., M.Si.

Surakarta, 27 Juli 2016

Universitas Muhammadiyah Surakarta
Sekolah Pascasarjana
Direktur,




Prof. Dr. Khudzaifah Dimiyati

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Paryono

NIM : P100140045

Program Studi : Magister Manajemen

Judul : ANALISIS PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. PLN UNIT LAYANAN SALATIGA JAWA –
TENGAH.

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang saya serahkan ini adalah benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dan ringkasan-ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya, dan apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan tesis ini hasil jiplakan, maka saya rela gelar yang diberikan oleh Universitas batal saya terima.

Surakarta, 23 Juli 2016
Yang membuat pernyataan,



Paryono

MOTTO

الْيَوْمَ أَكْمَلْتُ لَكُمْ دِينَكُمْ وَأَتِمَمْتُ عَلَيْكُمْ نِعْمَتِي وَرَضِيتُ لَكُمُ الْإِسْلَامَ دِينًا (٣)

“Pada hari ini telah Kusempurnakan untuk kamu agamamu, dan telah Ku-cukupkan kepadamu nikmat-Ku, dan telah Ku-ridhai Islam itu Jadi agama bagimu.” (Al-Maaidah: 3)

مَنْ عَمِلَ عَمَلًا لَيْسَ عَلَيْهِ أَمْرُنَا فَهُوَ رَدٌّ

Barangsiapa melakukan suatu **amalan yang bukan berasal dari kami**, maka amalan tersebut tertolak” (HR. Muslim no. 1718)

مَنْ تَشَبَّهَ بِقَوْمٍ فَهُوَ مِنْهُمْ

“Barangsiapa yang menyerupai suatu kaum, maka dia termasuk bagian dari mereka.” (HR. Ahmad 2: 50 dan Abu Daud no. 4031. Syaikhul Islam dalam Iqtidho’ 1: 269 mengatakan bahwa sanad hadits ini *jayyid*/bagus. Syaikh Al Albani mengatakan bahwa hadits ini *shahih* sebagaimana dalam Irwa’ul Gholil no. 1269)

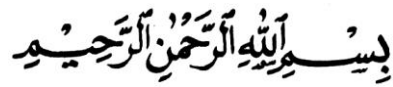
أَمَّا بَعْدُ فَإِنَّ خَيْرَ الْحَدِيثِ كِتَابُ اللَّهِ وَخَيْرُ الْهَدْيِ هَدْيُ مُحَمَّدٍ وَشَرُّ الْأُمُورِ مُخْتَلَاتُهَا وَكُلُّ بِدْعَةٍ ضَالَّةٌ

“Amma ba’du. Sesungguhnya sebaik-baik perkataan adalah kitabullah dan sebaik-baik petunjuk adalah petunjuk Muhammad shallallahu ‘alaihi wa sallam. **Sejelek-jelek perkara adalah (perkara agama) yang diada-adakan, setiap (perkara agama) yang diada-adakan itu adalah bid’ah, setiap bid’ah adalah kesesatan**” (HR. Muslim no. 867)

وَلَا تَسْبُوا الَّذِينَ يَدْعُونَ مِنْ دُونِ اللَّهِ فَيَسْبُوا اللَّهَ فَيَسْبُوا اللَّهَ عَدُوًّا بِغَيْرِ عِلْمٍ ذَلِكَ زَيْنًا لِكُلِّ أُمَّةٍ عَمَلُهُمْ ثُمَّ إِلَىٰ رَبِّهِمْ مَرْجِعُهُمْ فَيُنَبِّئُهُمْ بِمَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

“Dan janganlah kamu memaki sembahhan-sembahhan yang mereka sembah selain Allah, karena mereka nanti akan memaki Allah dengan melampaui batas tanpa pengetahuan. Demikianlah Kami jadikan setiap umat menganggap baik pekerjaan mereka. Kemudian kepada Tuhan merekalah kembali mereka, lalu Dia memberitakan kepada mereka apa yang dahulu mereka kerjakan” [QS. Al-An’am : 108].

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum warohmatullohi wabarokatuh

Dengan mengucapkan puji syukur Alhamdulillah ke hadirat Allah Subhanahu Wata'ala atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, akhirnya penulis dapat menyelesaikan tugas tesis ini yang berjudul : **“Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN Unit Layanan Salatiga Jawa Tengah”**. Penulis menyadari, penulisan tesis ini tidak terlepas dari adanya bantuan berbagai pihak dalam bentuk apapun. Oleh karena itu, pada kesempatan ini pula, penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada:

1. Yang terhormat, Prof. Dr. Bambang Setiaji, M.Si selaku rektor Universitas Muhammadiyah Surakarta; serta sekaligus Pembimbing I yang telah memberikan petunjuk dan bimbingan dalam penyusunan tesis ini;
2. Yang terhormat, Prof. Dr. H. Khudzaifah Dimyati, SH., M.Hum. selaku direktur program pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta;
3. Yang terhormat, Drs. M. Farid Wajdi, M.M, Ph.D, selaku ketua program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta serta sekaligus selaku pembimbing II yang telah memberikan petunjuk dan bimbingan dalam penyusunan tesis ini;

4. Seluruh Dosen, staf dan karyawan pascasarjana yang telah mengantarkan penulis sampai menyelesaikan kuliah pascasarjana di Universitas Muhammadiyah Surakarta.
5. Manajer, staf dan seluruh karyawan PT. PLN Unit Layanan Salatiga Jawa Tengah yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
6. Ibundaku Marsiyah, orang tuaku tercinta yang selalu memberikan semangat dan do'a restu.
7. Istri dan anak – anaku atas doa,dukungan dan pengertiannya.
8. Semua pihak yang telah membantu penulis, yang tidak mungkin dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Dengan harapan semoga Allah Subhanahu wata'ala akan senantiasa selalu memberi rahmat, inayah dan hidayah-Nya berupa kesehatan, perlindungan,kenikmatan dan kesejahteraan serta kesuksesan kepada kita semua, Amieen. Karena keterbatasan pengetahuan, wawasan dan pengalaman yang penulis miliki, tesis ini sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun senantiasa penulis sangat harapkan.

Semoga tesis ini akan bermanfaat bagi semuanya. Amien.

Wassalamu'alaikum warohmatullohi wabarokatuh.

Surakarta,
Penulis



Paryono

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TESIS.....	iii
HALAMAN MOTTO	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	Viii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii
ABSTRACT.....	xiii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	3
1.3. Tujuan Penelitian.....	3
1.4. Manfaat Penelitian	4
 BAB II TELAAH PUSTAKA.....	 5
2.1.Landasan Teori	5
2.1.1.Pelatihan	5
2.1.2.Kinerja	6
2.1.3.Manfaat dan Pengembangan.....	9
2.1.4.Pendidikan Karyawan	14
2.1.5.Kebijakan Organisasi.....	16
2.1.6.Motivasi Karyawan.....	17
2.2.Kajian Literatur	19
2.3.Kerangka Konsep Penelitian	21
2.4.Hipotesis	23
 BAB III METODE PENELITIAN	 23
3.1. Lokasi Penelitian	23
3.2. Definisi Operasional Variabel	23
3.3. Populasi dan Sampel.....	26
3.4. Metode Pengumpulan Data.....	27
3.5. Analisis Data	27
3.6. Teknik Analisis Data	28
3.6.1. Alat Analisis Data.....	29

3.6.2. Uji t	30
3.6.3. Uji F	30
3.6.4. Koefisien Diterminasi	31
3.6.5. Uji Asumsi Klasik	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA.....	33
4.1. Hasil Penelitian	33
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan	33
4.1.2. Karakteristik Responden	34
4.1.3. Deskripsi Data Variabel	38
4.1.4. Uji Kuesioner	41
4.2. Analisis Data	47
4.2.1. Hasil Analisis Data	47
4.2.2. Hasil Uji t	49
4.2.3. Hasil Uji F	50
4.2.4. Hasil Koefisien Determinasi	51
4.2.5. Hasil Uji Asumsi Klasik	51
4.3. Pembahasan	52
BAB V PENUTUP.....	56
5.1. Kesimpulan	56
5.2. Keterbatasan Penelitian	57
5.3. Saran	58
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 Definisi operasional variabel	28
Tabel 2 Karakteristik Responden berdasarkan tingkat Pendidikan	39
Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Umur	40
Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan masa kerja	41
Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan gender	42
Tabel 6 Deskripsi Data Kuesioner Variabel Manfaat dan pengembangan	44
Tabel 7 Deskripsi Data Kuesioner Variabel Pendidikan Karyawan	45
Tabel 8 Deskripsi Data Kuesioner Variabel Kebijakan Organisasi	47
Tabel 9 Deskripsi Data Kuesioner Variabel Motivasi Karyawan	48
Tabel 10 Deskripsi Data Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan	49
Tabel 11 Hasil Uji Validasi Variabel Manfaat dan Pengembangan	51
Tabel 11 Hasil Uji Validasi Pendidikan Karyawan	52
Tabel 12 Hasil Uji Validasi variabel Kebijakan Organisasi	53
Tabel 13 Hasil Uji Validasi variabel motivasi kerja	54
Tabel 13 Hasil Uji Validasi variabel kinerja karyawan	55
Tabel 14 Hasil Uji Reliabel	56
Tabel 15 Hasil Analisis Data	57
Tabel 17 Hasil Uji Normalitas	60
Tabel 18 Hasil Uji Multikolinearitas	61

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 Hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen	26

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner
Lampiran 2	Data Penelitian
Lampiran 3	Hasil Penelitian
Lampiran 4	Struktur Organisasi PT PLN
Lampiran 5	Tabel nilai $F_{0,05}$
Lampiran 6	Tabel nilai t
Lampiran 7	Tabel nilai $O Fr_{\text{product moment}}$

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan variable yang di teliti : latihan pengembangan,pendidikan,kebijakan organisasi dan motivasi karyawan di PT. PLN Unit Layanan Salatiga.Populasi penelitian adalah karyawan PT. PLN Unit Layanan Salatiga Jawa-Tengah. Sampel ditentukan dengan teknik *metode convenience sampling*, dengan responden sebanyak 64 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah teknik Kuesioner (angket). Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis linier berganda. Dapat disimpulkan bahwa latihan pengembangan,pendidikan,kebijakan organisasi dan motivasi karyawan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Unit Layanan Salatiga Jawa-Tengah. Variable manfaat dan pengembangan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pendidikan karyawan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.Kebijakan organisasi tidak mempunyai pengaruh yang secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi karyawan mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: latihan pengembangan,pendidikan,kebijakan organisasi, motivasi,kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aimed to analyze the effect of training on employee performance of the employees of PT. PLN Unit *Salatiga* using the researched variable, such as training development, education, policy organization as well as employees motivation. Object of the research are the employees of PT. PLN Unit Service Salatiga - Central Java. The sample is determined by using convenience sampling method, with 64 respondents. The technique used for data collection is questionnaire (questionnaire). The method use for data analysis is multiple linear analysis method. It can be concluded that the training on the employee using variable such as the training development, education, policy organization and motivation of employees have significant influence on the performance of employees of PT. PLN Unit Service Salatiga-Central Java. The training development variable have significant influence on employee performance, while the education variable does not have a significant influence on employee performance. Furthermore, Policy organization variable does not have significant influence on employee performance as well as employee motivation which also does not have significant effect on employee performance.

Keywords: training development, education, policy organization, motivation, employee performance.